



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Trivsel i hverdagslivet

*En forskningsinformeret kortlægning af K-møder i Favrskov Kommune*

Jensen, Julie Borup; Brix, Jacob; Studstrup, Janne

*Publication date:*  
2019

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Jensen, J. B., Brix, J., & Studstrup, J. (2019). *Trivsel i hverdagslivet: En forskningsinformeret kortlægning af K-møder i Favrskov Kommune*.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



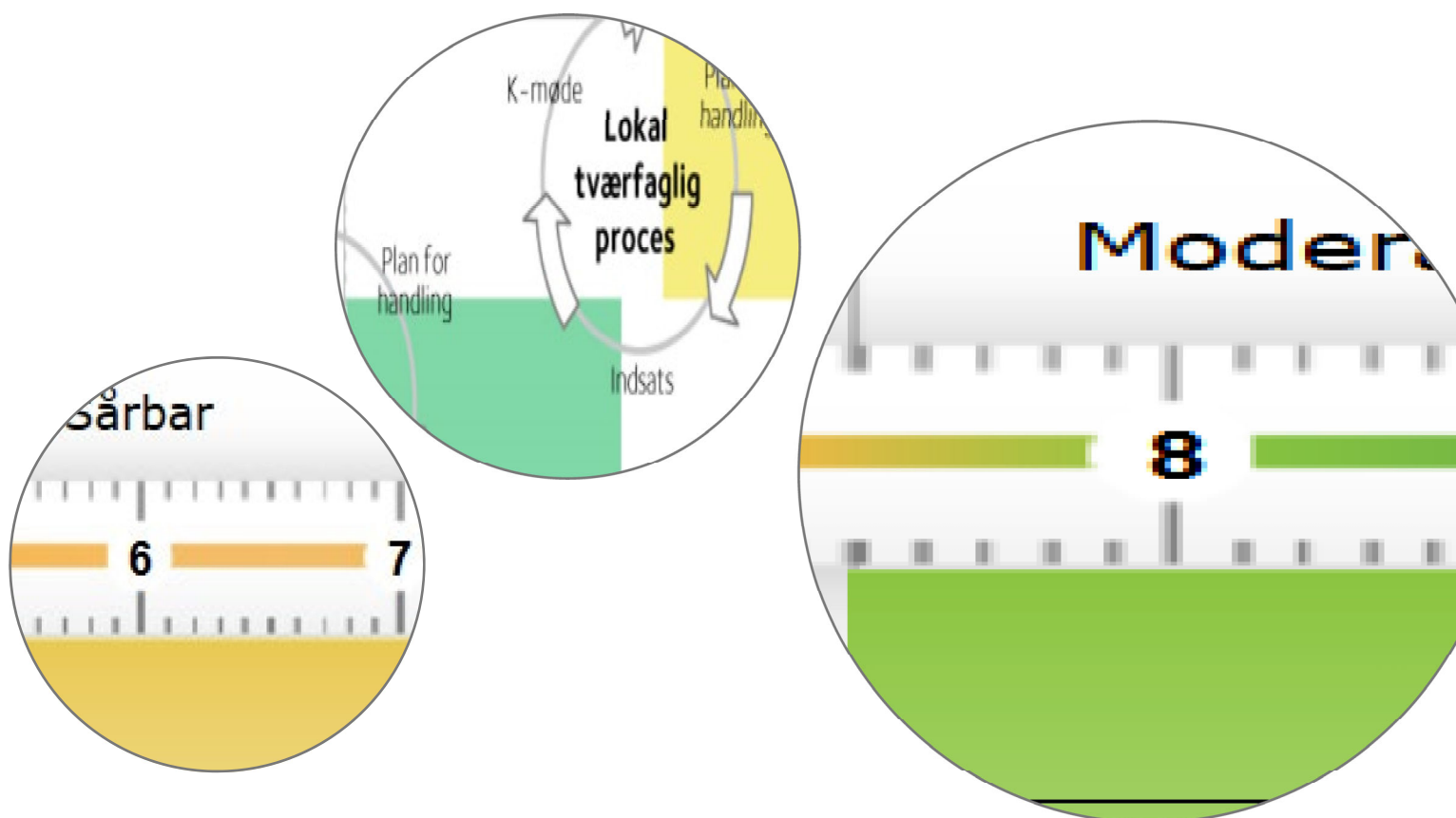
AALBORG UNIVERSITET

# TRIVSEL I HVERDAGSLIVET

## EN FORSKNINGSPÅVIRKET KORTLÆGNING AF K-MØDER I FAVRSKOV KOMMUNE

*Forskersteam:* Julie Borup Jensen, Jacob Brix, Janne Studstrup  
Aalborg Universitet, Institut for Læring og Filosofi

*Projektteam:* Anne Slot Birch, Louise Lassen,  
Charlotte Leth Ankerstjerne, Lotte Birk Godiksen  
Favrskov Kommune



# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDHOLDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUKTION .....</b>	<b>3</b>
<b>METODE OG DATA .....</b>	<b>4</b>
Capacity Building og empowerment som mestring .....	5
<b>KORTLÆGNINGENS FUND .....</b>	<b>8</b>
<b>Før K-møderne .....</b>	<b>8</b>
Hvad udløser indkaldelse til K-møde? .....	9
Anvendelse af Handleguiden forud for K-møde.....	9
Indhentelse af samtykke (eller mangel på).....	10
Kommunikation med forældrene før K-mødet, når de inviteres med.....	10
<b>Under K-møderne .....</b>	<b>11</b>
Hvilke fagprofessionelle deltager i K-møder i praksis?.....	11
Tid og planlægning .....	12
Mødeledelse .....	13
De fagprofessionelles tværfaglige interaktion .....	13
Den tværfaglige refleksion og læring.....	15
Tværfagligt læringspotentiale i K-møderne .....	16
Forældredeltagelse eller ej på K-møder.....	17
<b>Efter K-Mødet.....</b>	<b>18</b>
Handlinger og aftaler på K-mødet .....	18
Antal K-møder der resulterer i en indstilling til PPR .....	19
<b>FORTOLKNINGER AF KORTLÆGNINGEN .....</b>	<b>20</b>
Tillid mellem de professionelle .....	20
Tillid i samarbejdet med forældrene .....	20
<b>OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER .....</b>	<b>22</b>
<b>Barnet som medspiller .....</b>	<b>23</b>
<b>REFERENCER .....</b>	<b>24</b>

## INTRODUKTION

Byrådet i Favrskov Kommune bevilligede i fbm. budget 2017 midler til "tidlig opsporing og tidlig indsats". Initiativet havde tre spor: tidlig opsporing, tidlig indsats og styrket opfølgning. De foreløbige resultater viser, at der er færre anbragte børn (helårsbørn), medarbejdere (i alt 650) er blevet uddannet i betydningen af tidlig opsporing og der blev afsat midler til udarbejdelse af en handleguide som redskab til en systematisk tidligere opsporing (Se evt. <https://favrskov.familiedialog.dk/>). I arbejdet med Handleguiden har Favrskov Kommune gennemført et stort arbejde med at udvikle og tilpasse indsatser for børn og familier med behov for støtte. Dette arbejde er samlet under fanen "Børnelinealen". Børnelinealen er et procesredskab, der giver overblik over indsatser og handlemuligheder i forhold til opsporing og støtte til børn og familier med behov for støtte (se evt. <https://favrskov.familiedialog.dk/p-5-0-1.php>). Her har en massiv indsats for afdækning og udvikling af forældreerven allerede vist sig at have god effekt. For at få en endnu større effekt af de udviklede indsatser er det væsentligt, at der udvikles måder til at optimere tværfaglig koordinering, så ressourcerne udnyttes bedst muligt dér, hvor der er brug for dem. Favrskov Kommune vurderer, at denne koordinering kan videreudvikles, således at de forskellige faggruppers viden kan skabe synergi i hverdagen på en sådan måde, at endnu færre børn i en sårbar position ender i rød kategori.

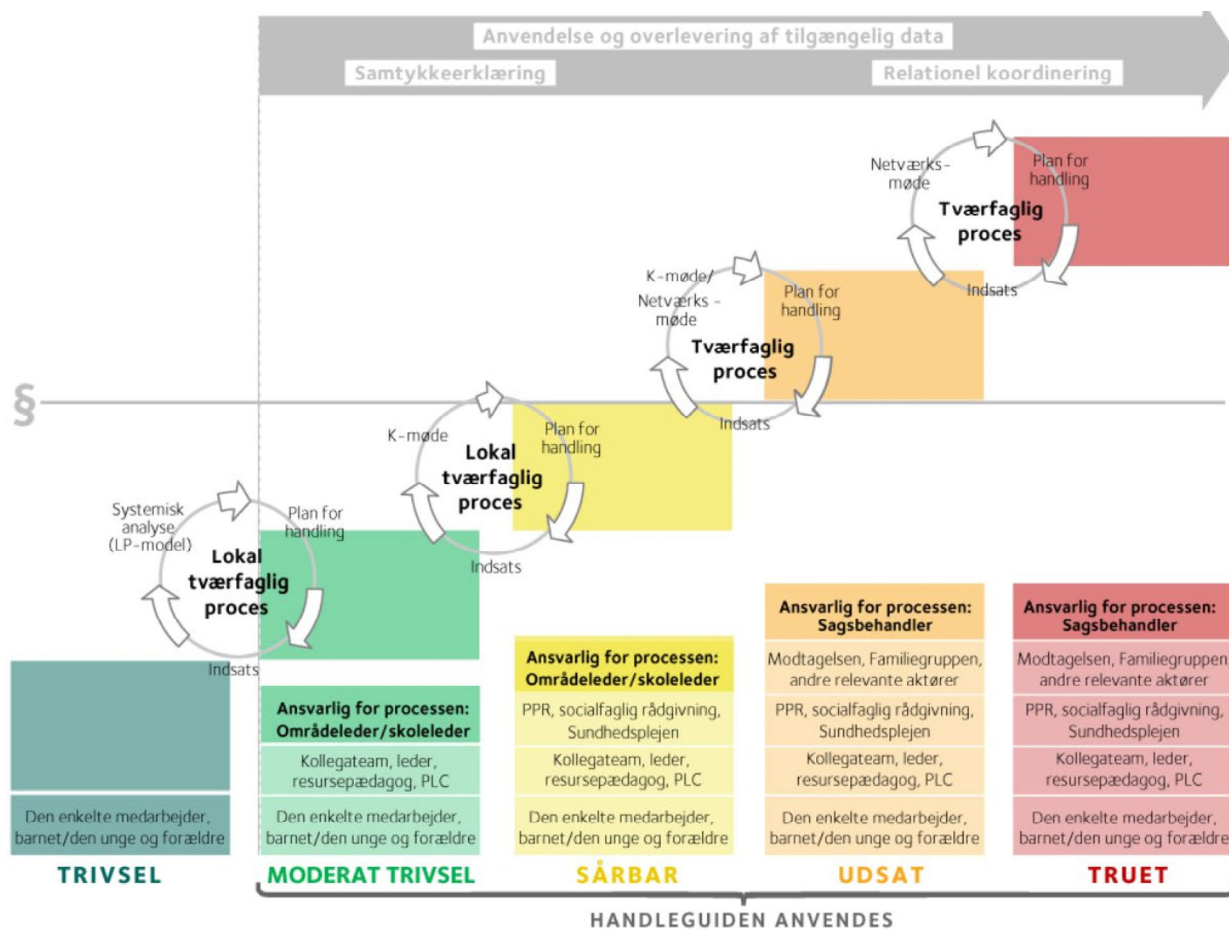
I august 2018 modtog Favrskov Kommune en bevilling fra Socialstyrelsen på 902.025 kr. til et projekt, der skal understøtte en omlægning af den tidlige og forebyggende indsats på området for udsatte børn og unge. Derudover er der egenfinansiering på 900.000 kr.

Projektperioden er fra 1. september 2018 til 31. august 2020.

Formålet med projektet er at udvikle og styrke det tværgående samarbejde omkring indsatsen til sårbare børn og deres familier, så almenområdet, socialfaglige rådgivere i skole/dagtilbud samt PPR bedre kan støtte op om barnet og familien, inden problematikken udvikler sig yderligere. Et vigtigt omdrejningspunkt i det tværgående samarbejde er de såkaldte koordinerende møder (K-møder). Et K-møde er jf. Handleguiden defineret som nedenstående:

*K-mødet er et afklarende tværfagligt refleksionsrum i forhold til børn og unge med behov for en særlig indsats. Deltagerkredsen er det pædagogiske personale og ledelse fra institution/skole, socialfaglig rådgiver, psykolog, læsekonsulent og talehørrelærer. Sundhedsplejen kan indkaldes ad hoc.*

K-møderne indgår i Handleguidens procesbeskrivelse angående tidlig opsporing i forhold til andre tiltag som "Lokal Tværfaglig Proces" og forældreinddragelse, når en lærer eller pædagog oplever en bekymring i forhold til et barn/en elev. Selve samarbejdsmodellen er optegnet således:



Figur 1: Favrskov Kommunes tværfaglige samarbejdsmodel (fra hjemmesiden)

Et af projektets mål i 2018 var at gennemføre observationer af K-møder i alle dagtilbud og skoler, hvilket blev varetaget af kommunens egne projektmedarbejdere, og derudover er der blevet foretaget kvalitative, dybdegående observationer af 8 K-møder 5 forskellige steder i kommunen, efterfulgt af fokusgruppeinterviews, af AAUs forskerteam.

## METODE OG DATA

Favrskov Kommunes projektmedarbejdere har observeret K-møder på 12 ud af 13 skoler og på 6 ud af 7 områder i dagtilbudsregi. Data udgør i alt 29 observationer, hvoraf 13 er lavet i skoleregion og 16 i dagtilbud, og dette har givet et bredt billede af K-mødepraksisser rundt i kommunen. I forlængelse heraf skal forskerdelen af kortlægningen ses som et dybdegående aspekt af kortlægningen, der har til hensigt at afdække nogle af de underliggende dynamikker omkring K-mødepraksis, som den indgår i den samlede proces omkring den tidlige opsporing. Forsker teamet har således data fra:

- Besøg på 3 skoler og 2 dagtilbud
- Kvalitative data (observation (Hastrup, 2015) og fokusgruppeinterview (Halkier, 2015) og kvalitative analyser af tværfagligt samarbejde og kommunikation, når det handler om at sætte familien i centrum

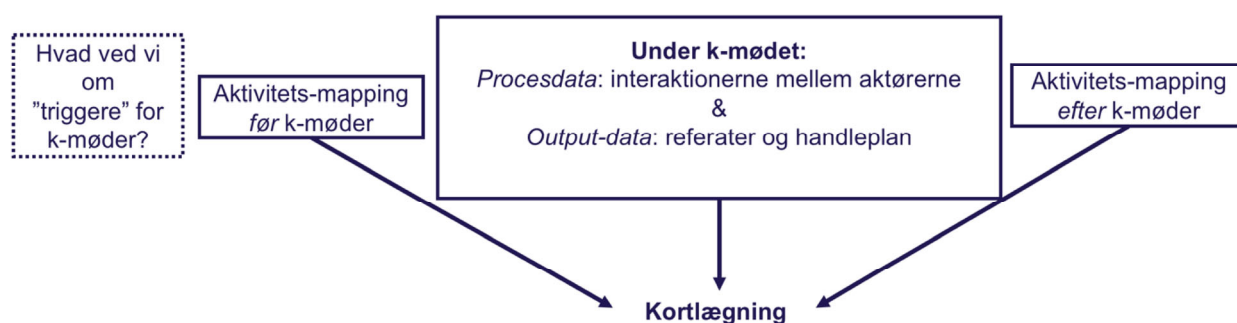
- Der er spurgt ind til og observeret praksisser omkring handleguiden og K-møderne, som de opleves og praktiseres de 5 steder af de medarbejdere, der deltager i K-møderne
- Kvalitativ survey blandt de forældre, der deltog i de observerede K-møder

Disse kvalitative data siger i behandlet form noget om:

- Konkrete menneskers lokale fortolkninger af fænomener (her Handleguiden og K-møder), hvilket giver et billede af, hvornår og hvordan og med hvilke logikker, de forskellige praksisser omkring Handleguiden og K-møder opstår (Tanggaard og Brinkmann, 2015).

Data behandles gennem at sammenholde dem med allerede eksisterende forskning og teori om capacity building og empowerment – mestring. Dette resulterer i såkaldte analytiske fund (Tanggaard og Brinkmann, 2015), der kan bruges til at udpege en række sammenhænge i, hvordan, hvorfor og ikke mindst hvornår børn/familier inddrages. Det teoretiske perspektiv kan endvidere kaste lys over, hvordan de professionelle oplever deres eget og andres handlerepertoire i det tværfaglige samarbejde.

Kommunens projektteam og Aalborg Universitets forskerteam har i samarbejde indsamlet data omkring følgende områder:



Figur 2: Dataindsamling, hvilken information der er indsamlet og hvordan

Forskerteamet har efterfølgende bearbejdet og analyseret data i rammen capacity building og empowerment som mestring, hvilket fremstilles i det følgende.

## CAPACITY BUILDING OG EMPOWERMENT SOM MESTRING

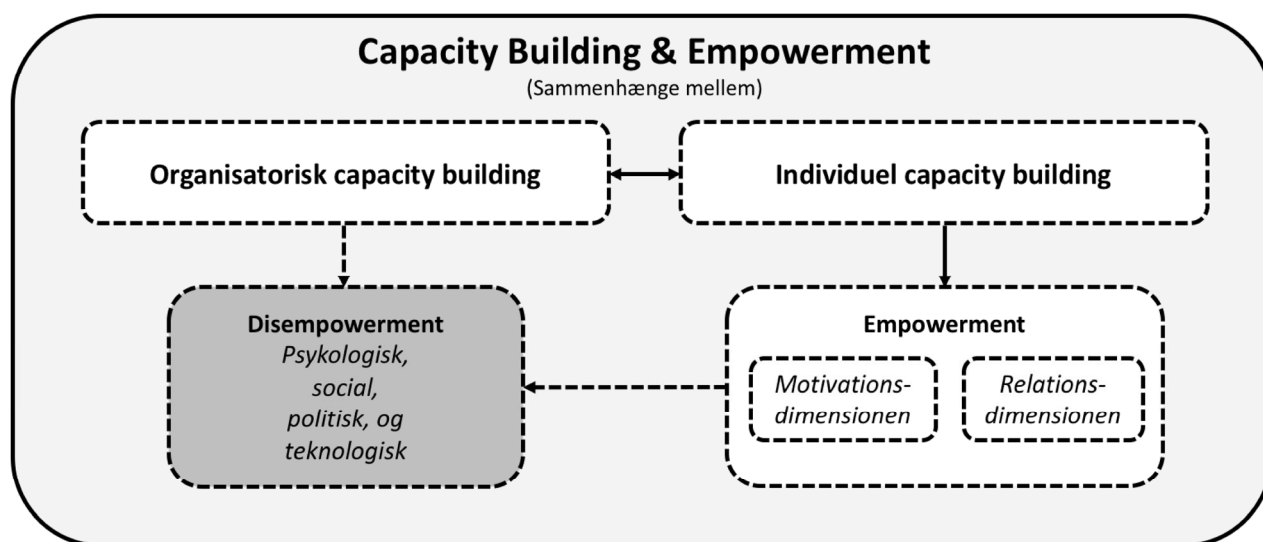
For at tydeliggøre, hvordan forskerteamet har analyseret de kvalitative data, fremstilles her det teoretiske grundlag, som har gjort det muligt at identificere tendenser i materialet.

Vi tager udgangspunkt i empowerment som mestring, der forstås som det, at enhver har myndighed i sit eget liv og dermed ret til selv at tage beslutninger. Heri ligger en forskningsviden om, at alle mennesker har ressourcerne til at skabe forandring – og at vi typisk har flere ressourcer, end vi selv kan få øje på. Det vil i denne sammenhæng sige, at ethvert barn og de familier, der er i en midlertidig udsat og sårbar position, mødes med troen på, at de har styrker til at forandre situationen, og at det er en af medarbejdernes opgaver, under den Lokale Tværfaglige Proces og K-mødet (beskrevet i Handleguiden), at fokusere på disse ressourcer (Warming, 2011; Kildedal, 2011; Villumsen et al., 2015). Her kan det tværfaglige perspektiv netop også hjælpe til, fordi professionelle, der arbejder med et empowermentperspektiv, vil se den Lokale Tværfaglige proces og K-mødet som et møde mellem to eller flere eksperter, hvor barnet/familien forstås som ekspert i eget liv og har serveretten til at definere såvel problem som løsning inden for de givne rammer (Rosenthal og Babad, 1985).



På den måde skabes et grundlag for capacity building, hvor der tages 'udgangspunkt i at organisationens ressourcer og eksisterende kompetencer skal understøtte en frisættelse af brugerne til at håndtere egen situation med udgangspunkt i opbyggelse af færdigheder, kompetencer og viden hos såvel brugere som medarbejdere, der møder brugerne' (Jensen og Krogstrup, 2017, s.64).

Capacity Building og empowerment kan opdeles i to forskellige, men sammenhængende dimensioner, se figur 3 nedenfor. Den ene er *motivations-dimensionen* og den anden er *relations-dimensionen* (Conger og Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995). Motivations-dimensionen sigter mod at identificere de styrker og kvalifikationer individer har til at løse egne problemstillinger, således sandsynligheden for at disse løses stiger. Relations-dimensionen tydeliggør hvordan ansvar og magt fordeles mellem individer til at løse (del af) disse problemstillinger (Brix, 2019). Dette er visualiseret i nedenstående figur:



Figur 3: Capacity Building og Empowerment som mestring (Brix, 2019)

For at forklare indholdet i figuren kan vi starte med motivationsdimensionen. Motivations-dimensionen går på at blive bevidst om, hvad individerne gør, som *virker for dem selv* i problemløsning. Men ikke kun det, også hvad de kan *lære fra andre*, som måske også ville kunne virke for dem, så det kan prøves af. Her er et vigtigt aspekt, at den Lokale Tværfaglige Proces og K-møderne er rammesat og skaber en proces, hvor ikke kun barnet og familierne, men også medarbejderne, får en *stærk oplevelse af sammenhæng* (OAS). Ifølge Aaron Antonovsky kendetegner OAS mennesker, som er modstandsdygtige og handlekraftige (Antonovsky 2000). For at tilværelsen kan opleves som sammenhængende for både barnet/familien og medarbejderne kræver det tre ting:

1. *Begribelighed*: At interne og eksterne stimuli er begribelige, at verden fremstår tilstrækkelig forudsigelig – fx at der tales og kommunikeres i et sprog, der er forståeligt
2. *Meningsfuldhed*: Den enkelte (barnet, familien, medarbejderne) skal have en følelse af, at der er noget i livet, som giver mening og har et formål, er værd at tro på, at slås for og at engagere sig i
3. *Håndtérbarhed*: Der skal være ressourcer til stede, som kan bruges til at tackle problemet, dvs. en oplevelse af handlemuligheder. Ressourcer kan både være ens egne og komme fra venner, familie, og som her fra skole/børnehave, det tværfaglige team osv.

Også medarbejderne skal opleve, at de har handlemuligheder og ressourcer og ved, hvor de mobiliserer dem.

I forhold til relations-dimensionen er det vigtigt, at det tydeliggøres, hvem der tager ansvar for hvilke opgaver, og der indgås dialog om, hvad der er realistisk for den enkelte; såvel medarbejder og borger. Skulle det imidlertid ske, at der presses for meget på i forhold til, hvad den enkelte medarbejder eller barn/familie kan realisere, vil en uhensigtsmæssig *disempowerment* eller manglende OAS med sandsynlighed opstå (Lennie, 2005; Krogstrup og Brix, 2019). Disempowerment og manglende OAS fjerner motivationen eller muligheden for at bidrage til at løse en opgave; eksempelvis fordi barnet/familien ikke selv tror på, at han/hun kan lykkes med opgaven (psykologisk disempowerment eller manglende håndterbarhed); fordi han/hun ikke forstår, hvad der forventes fra offentlig side (social disempowerment eller manglende begribelighed); fordi man er i tvivl om, hvad man har mandat til enten lovgivningsmæssigt eller ledelsesmæssigt (politisk disempowerment eller manglende håndterbarhed), eller fordi man ikke har de teknologiske hjælpemidler eller kompetencer til at gennemføre en opgave (teknologisk disempowerment eller manglende håndterbarhed) (Lennie, 2005; Brix, 2019).



## KORTLÆGNINGENS FUND

I lyset af capacity building og empowerment som mestring er det væsentligt at fremhæve, at den lange række af medarbejdere, som projekt- og forskerteams har mødt, observeret og interviewet i de tværfaglige fora, fremstår som drevet af et stort engagement i forhold til at bruge deres faglighed i barnets interesse og for at skabe positiv forandring for familierne, herunder at støtte forældrene i forælderrollen.

Den følgende fremstilling af kortlægningens enkelte fund skal ses i lyset af en overordnet omstændighed, der er væsentligt i forhold til såvel projekt- som forskerteamets observationer samt forskningsfokusgruppeinterview, nemlig at forældrene i praksis i stor udstrækning deltager i K-møderne med deres fortællinger og bekymringer om deres barn. Det har været interessant i lyset af, at forældreinddragelsen formelt set, ifølge Handleguiden, egentlig er tiltænkt at ske i den Lokale Tværfaglige Proces forud for K-mødet, og at K-mødet i princippet er et forum for medarbejdernes tværprofessionelle refleksion. Forældredeltagelsen i et tværprofessionelt forum er ifølge handleguiden betegnet som Netværksmøder. I og med at forældrene deltog i de samtlige de møder, forskerteamet observerede, og også i en lang række af kommunens projektgruppes observerede møder, er der derfor i højere grad indsamlet data om netværksmøder, hvor den efterfølgende tværfaglige indsats i disse tilfælde sker med udgangspunkt i forældrenes fortælling og oplevelse af barnets situation, sådan som de tilstedeværende professionelle har hørt den. At møderne er betegnet som K-møder må indikere, at der kan tolkes en udbredt uklarhed omkring, hvad et K-møde er for en størrelse. Desuden er det vidtrækkende for den efterfølgende analyse. Det har nemlig betydet, at det har været muligt at generere kvalitative data omkring netop det direkte forældreinddragende arbejde i det tværprofessionelle samarbejde, der ellers ikke ville have forekommet, hvis K-møderne var blevet afholdt, som de formelt er tænkt i Handleguiden, dvs. uden forældrenes deltagelse.

For at præsentere de samlede resultater af kortlægningen har vi valgt at fremstille de indsigter, der er gået på tværs af både projektgruppens og forskernes observationer samt forskningsfokusgruppeinterviews. Som nævnt har forsker- og projektteamet i vid udstrækning observeret forældreinddragende, tværfaglige møder, hvilket har givet mulighed for at skabe fund omkring det forældreinddragende arbejde. Disse fund i forhold til denne inddragelse fremstilles i et capacity building og empowerment-perspektiv. I det følgende fremstilles de samlede fund fra analyserne af kategorierne *før K-møderne*, *under K-møderne* og *efter K-møderne*, vel vidende, at der kan være tale om både K-møder og netværksmøder. Vi har valgt at fastholde K-mødetermen, da det er den, der har været brugt af deltagerne selv. Før-, under- og efter-kategorierne udtrykker, at der under et K-møde både spiller en fortid og et fremtidsperspektiv med, som er med til at forme interaktionen og det, der kommer frem på mødet.

### FØR K-MØDERNE

I det følgende gennemgås seks temaer som udspringer fra anvendelsen af den udarbejdede interviewguide i forbindelse med fokusgruppeinterviewene, der er afholdt på de fem lokationer:

- Hvad udløser indkaldelse til K-møde på hhv. daginstitutioner og skoler?
- Anvendelse af handleguiden før K-mødet
- Forældrenes deltagelse (eller ej) på K-møderne
- Indhentelse af samtykkeerklæring (orientering om – eller mange på)
- Kommunikation med familien før K-mødet.

Til denne del af kortlægningen er der anvendt data, som stammer fra transskribering af fokusgruppeinterviews. Først gives en kort opsummering af tendenser i data under hvert tema, og disse understøttes afslutningsvis af meningsgivende udsagn fra interviewene.

### HVAD UDLØSER INDKALDELSE TIL K-MØDE?

Der er diversitet i procedure og repertoire forud for indkaldelse til K-møder:

- Både i daginstitutioner og på skoler kan det være familien, der ønsker et K-møde om en problemstilling, de oplever, eller det kan være de fagprofessionelle medarbejdere samt den lokale ledelse, der indkalder
- Årsagerne der "trigger" K-møde varierer i høj grad, men data fra én skole indikerer at problemstillinger især bliver tydelige ved overgang fra indskoling til mellemtrin
- På *daginstitutionsområdet* udarbejdes rutinemæssigt LP-analyser og efterfølgende handlinger/indsatser herpå, og hvis den ønskede effekt ikke opstår, indstilles til K-møde
  - Dog kan der være tilfælde med akutte indkaldelser
- På skoleområdet indstilles til K-møder ved ledelsesvurdering og –beslutning
  - Data viser eksempler på at sundhedsplejerske indstiller til K-møde
  - Data viser eksempler på at PPR gør opmærksom på behov for evt. K-møde om andre børn i en klasse, hvor der observeres et andet barn indstillet til PPR.

Det vil sige, at der er en væsentlig forskel på daginstitutions- og skoleområdet i og med, at LP-modellen for daginstitutionerne fremstår som en grundlæggende arbejdsform, som spiller sammen ind i den tværfaglige proces, herunder K-mødet, hvorimod det lægges ud til den enkelte skole, hvordan der arbejdes med Handleguiden, herunder K-mødet.

Som eksempel på, hvordan arbejdet med LP-modellen opfattes af mange på daginstitutionsområdet udtaler en leder som svar på, hvad der "trigger" indkaldelse til K-møde:

*"Der er lavet LP analyse. Det er egentlig en politisk beslutning, at der skal arbejdes med LP analyse i Favrskov Kommune, så derfor skal der være sådan en proces i gang hvor LP'en har været lavet (...) og at det er forsøgt at få nogle ting sat i værk. For eksempel, at ressourcepædagogen har været inddraget. Næste step er så, at man kan indkalde til et K-møde."*

### ANVENDELSE AF HANDLEGUIDEN FORUD FOR K-MØDE

I relation til anvendelse af Handleguiden viser der sig gennem fokusgruppeinterview:

- På daginstitutionsområdet viser data at arbejdet med LP-modellen opfattes som integreret med Handleguiden – og det viser sig, at der er et punkt i forhold til analysearbejdet, der handler om Handleguidens Lokale Tværfaglige Proces og Forældreinddragelse, ligesom LP-modellen foreslås som arbejdsform i Handleguiden
- På skoleområdet opleves arbejdet med Handleguiden at denne er svær at anvende i praksis:
  - Den er "for stor og tung" til daglig brug
  - Lærerne oplever ikke at anvendelse af Handleguiden giver mening
  - I nogle tilfælde er der udarbejdet lokale oversættelser af Handleguiden; nogle steder mere "tro" mod handleguiden end andre.

På skoleområdet er der en leder, der sætter ord på, hvordan man identificerer og løser oplevede problemstillinger omkring Handleguiden lokalt:

*"Handleguiden er for stor og tung til daglig brug og så oplever lærerne ikke at det virker. Så vi har lavet én [skabelon] her. Den understøtter lærernes arbejde, og vi tænker, at andre skoler kan bruge noget, der ligner."*

## INDHENTELSE AF SAMTYKKE (ELLER MANGEL PÅ)

Oprindeligt er et K-møder fra kommunens side tænkt på den måde, at medarbejderne, som ikke er fra skole/dagtilbuddet, skulle have en udelukkende konsultativ rolle. Derfor skulle samtykke i princippet ikke være nødvendigt (eftersom løbende forældreinddragelse altid er at foretrække). De følgende samtykke-problematikker er altså knyttet til mødets indhold og deltagernes rolle og oplevelse af rammer for de konkrete møder. Her viser data, at en række medarbejdere i den konkrete situation oplever at støde ind i samtykkeproblematikker, hvor samtykke om udveksling af information/oplysninger om barnet mellem sundhedslov, servicelov, dagtilbudslov og skolelovgivning fra familierne kan opleves som en barriere. Behovet og nødvendigheden af samtykke er altså knyttet til K-mødets indhold og de fagprofessionelles rolle på K-mødet. På baggrund af data er der identificeret følgende afledte problematikker og underliggende dynamikker:

- Manglende samtykke fra familien kan vanskeliggøre, at fagprofessionelle kan dele informationer, men dette kan også være udtryk for andre dynamikker:
  - Ét sted har familien ikke vendt tilbage på flere henvendelser angående samtykkeerklæring efter accept af invitation
  - Et andet sted er der ikke indhentet samtykke fra familien
  - På de tre andre steder der observeres fremgår ikke om samtykke er indhentet. Ét sted fremgår det på mødet at én problemstilling for familien italesættes som værende 'stort issue', men dette udfoldes ikke til trods for at nogle fagprofessionelle havde ønske om dette.
- Der italesættes flere steder forvirring omkring nye GDPR-regler (persondataforordningen) og hvordan data/informationer omkring K-mødet dokumenteres/behandles korrekt.

Data peger således på, at der er en lang række praktiske problemstillinger, der kan vanskeliggøre en relativt "enkel" sag som indhentelse af samtykke, eksempelvis når forældre ikke vender tilbage på en forespørgsel. En formulering fra en ressourcepædagog samler de frustrationer, der kan opstå som følge af samtykkeproblematikker, og som der er data på, i følgende citat:

*"Jeg synes et af dilemmaerne i dag er, at vi har en viden om den her familie som ikke kommer frem. For mig er det svært, når der ligger noget usagt, som vi ved er stort, men som ikke bliver bragt på banen."*

## KOMMUNIKATION MED FORÆLDRENE FØR K-MØDET, NÅR DE INVITERES MED

Kommunikation med familien varierer fra sted til sted og temaerne der kommunikeres om ift. K-mødet varierer også. Der er forskellige variationer af måder at invitere familien til et K-møde på.

- Spændet går fra telefonisk kommunikation over fysisk henvendelse i daginstitutionen eller på skolen og mails til forudgående møder (eksempelvis forældresamtaler/skole-hjem samtaler)
- Nogle sender skriftlige invitationer og beder om udfyldelse af skemaer vedrørende det konkrete barn K-mødet drejer sig om

- Andre steder mødes de fagprofessionelle uden forudgående kendskab til problemstillingen med barnet, og dette vurderes som en styrke; at man ikke er forudindtaget
- Nogle steder kommunikeres omkring mødeformatet til familien for at gøre dem mere trygge som deltagere på K-mødet; nogle steder via dialog andre steder via både dialog og tilsendelse af brev med invitation og dagsorden.
- Indsatsen (K-mødet) forsøges planlagt så det ikke bliver for overvældende for forældrene at deltage; forældrene skal også være klar til at påtage sig medansvar og rolle i løsningen

Herunder viser citatet et eksempel på en arbejdsgang med at få inviteret forældre til K-møde:

*Leder: "Når jeg har fået accept [...] så skriver jeg tilbage til lærerne, at vi holder et møde den og den dato, vil I invitere forældrene? Lærerne skal så udfylde det her skema. Det skal jeg have senest en uge før, så jeg kan nå at sende det til forældrene, som også skal have det, ikke? Så putter jeg det [K-mødet] i skolens kalender og i [PPRs] kalender."*

## UNDER K-MØDERNE

Data fra både kommunens projektteam og AAUs forskerteam er struktureret under følgende overskrifter:

- Hvilke fagprofessionelle deltager i K-møder i praksis
- Tid og planlægning
- Mødeledelse
- Tværprofessionel interaktion
- Tværfagligt læringspotentiale i K-møderne

### HVILKE FAGPROFESSIONELLE DELTAGER I K-MØDER I PRAKSIS?

Både projekt- og forskerteamets data bidrager til et billede af, hvordan fagprofessionelles deltagelse varierer rundt i kommunen.

Projektteamets observationer viste, at følgende faggrupper var repræsenteret ved K-møderne ud over stedets eget personale

- Dagtilbudsområdet: Alle områder på nær et har mindst tre forskellige faggrupper repræsenteret ved deres K-møder udover eget personale
- Skoleområdet: Ved 7 ud af 13 observationer, er der kun repræsenteret en faggruppe (oftest psykolog) ud over skolens eget personale.

Forskerteamets observationer ligger i tråd med projektteamets og viser, at forskellige af kommunens fagprofessionelle deltog på K-møderne med samlet set 8 forældrepar. På nogle punkter kan der stilles spørgsmålstejn ved, om der ud fra Favrskov Kommunes egen definition på K-mødet har været tale om K-møder eller ej. Nedenfor ses en opgørelse over deltagerne på de 5 lokationer, som forskerne gennemførte observationer på:

### SKOLER:

Skole A: Skoleleder, viceskoleleder, PPR psykolog, socialrådgiver, sundhedsplejerske, 2 lærere.

Skole B: Skoleleder, PPR psykolog, 1 lærer.

Skole C: Skoleleder, PPR psykolog, socialrådgiver, sundhedsplejerske, 2 pædagoger, 2 lærere.

#### DAGINSTITUTIONER:

Daginstitution D: Områdeleder, 2 pædagoger, 1 ressourcepædagog, dagtilbudsleder, PPR psykolog, talehøre-konsulent, socialrådgiver.

Daginstitution E: Områdeleder, daglig leder, 2 x ressourcepædagoger, PPR (Psykolog og talehøre-konsulent), forældrene og pædagog.

I Handleguiden er det beskrevet, at det pædagogiske personale og ledelse fra institution/skole, socialfaglig rådgiver, psykolog, læsekonsulent og tale/hørerlærer er faste deltagere til K-mødet. Sundhedsplejen kan indkaldes *ad hoc*. Denne tværfaglighed skal være med til at sikre, at barnets udfordringer belyses fra flere perspektiver. Denne tværfaglighed er i de fleste tilfælde ikke repræsenteret jf. de foretagne K-møde observationer.

#### TID OG PLANLÆGNING

Det kan være svært at få de relevante fagprofessionelle til at deltage på K-møder begrundet i argumenter om tid og planlægning:

- Flere fagprofessionelle forventes at kunne deltage i K-møder på flere skoler/daginstitutioner på samme tid (K-møder indkaldes lokalt, og fagprofessionelle dækker flere områder)
- Flere grupper af fagprofessionelle har ikke mulighed for at deltage i K-møder med kort varsel (2-4 uger). Andre fagprofessionelles deltagelse vanskeliggøres ved døgnvagter/akutfunktioner der kan medføre afbud med kort varsel
- Der er et ønske om bedre adgang til fagprofessionelle
- Der reflekteres kritisk over hvilken betydning det har for barnet, at skulle vente eksempelvis seks uger på at "komme på et K-møde" – det er "lang tid i et barns liv"
- Der er stor variation af, hvem skoler/daginstitutioner ser som 'faste fagprofiler' på K-mødet
- Der diskuteres fordele og ulemper ved at fagprofessionelle deltager på K-møder, hvor deres faglighed ikke anvendes, når barnets problemstilling drøftes.

De følgende citater udtrykker nogle af de praktiske udfordringer for, at der kan blive tale om et tværfagligt forum, der er relevant for den pågældende problemstilling:

*Leder: "De sidste to gange jeg har haft K-møde har jeg faktisk haft behov for at have en fysioterapeut med og de har ikke kunnet fordi deres kalender er sandet til!"*

*PPR: "Der kunne man jo så eventuelt, hvis det var, tænke ind, at hvis de så kom på hvert andet eller bare hvert tredje K-møde, ikke? Så I vidste: okay, de kommer i februar, så må det barn så blive skubbet... Altså det var jo en mulighed."*

## MØDELEDELSE

I forhold til, hvordan K-møderne formelt forløber er der indhentet data om mødeledelse. Projekt- og forskerteamets observationer stemmer her overens i forhold til, at der i 86 % af projektteamets observationer er en mødeleder. Det er oftest skole- eller områdelederen, der varetager denne funktion. Få steder er det psykologen eller en AKT medarbejder, der leder mødet. Oftest italesættes det ikke hvem der er mødeleder, det ligger implicit i mødeaftoldelsen. I forhold til formalia omkring mødeledelse har projektteamet observeret, at dagsordenen i 79 % af observationerne ikke bliver præsenteret. Dette kunne tyde på, at der ligger en forventning om at alle deltagende parter har læst og sat sig ind i dagsordenens indhold, hvorfor den ikke gennemgås yderligere.

Dette ligger på linje med med forskerteamets observationer, som herudover har indhentet kvalitative data omkring selve de forskellige *tilgange* til mødeledelse på de 5 lokationer, hvor 8 K-møder er afholdt:

- PPR agerer mødeleder ét sted; den lokale/områdeleder agerer mødeleder 3 steder, og mødelederrollen skifter mellem PPR og leder det sidste sted.
- Møderne foregår alle steder i en ordentlig tone og uden at vurdere om noget et godt/skidt i fremstillingen af problemstillingen over for familien og andre fagprofessionelle fra Favrskov Kommune
- Der er opmærksomhed på, at mødeleder har en vigtig kulturbærende rolle for, hvordan stemning og tonefald faciliteres på et K-møde; både i forbindelse med de 'svære samtaler' og de mindre komplicerede problemstillinger.

Det følgende uddrag af dialog citerer et eksempel på, hvilke perspektiver, der kan identificeres på mødelederopgaven:

*Leder: "Ja, det er mig der er mødeleder. Det er jo mødelederen der skal finde ud af hvad vi slutter af med."*

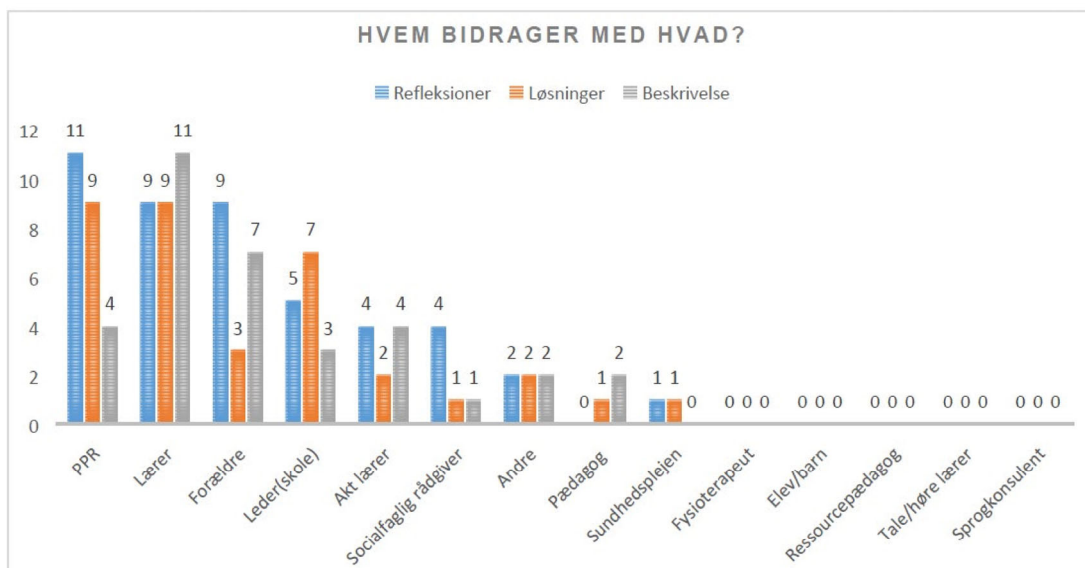
*Socialrådgiver: "Ja, hvordan handler vi fælles fremadrettet..."*

*Leder: "Ja, jeg tror, at det er vigtigt, at man laver nogle aftaler. Hvornår ses vi igen? Skal vi ses igen, eller er der overhovedet mulighed for at vi kan ses igen, det er der jo også forældre der ikke ved. Altså at man har mulighed for at indkalde denne her flok igen..."*

## DE FAGPROFESSIONELLES TVÆRFAGLIGE INTERAKTION

Projektteamet har på baggrund af deres observationer udarbejdet en oversigt over, hvordan forskellige typer af talehandlinger fordeler sig på de forskellige faggrupper. Det drejer sig om, hvem der bidrager med beskrivelser, med refleksioner og med løsnings-/handlingsforslag. Dette kan sige noget om, hvilke roller forskellige faggrupper har på K-mødet. Det vil typisk være den daglige pædagog/lærer og eventuelt skoleleder/institutionsleder samt naturligvis forældrene, der kan bidrage med beskrivelser af det barn, de kender fra hverdagen, men det er ikke sjældent, at disse aktører også har gode bud på løsninger – men dette kan de nedenstående data ikke sige noget om. Til gengæld kan de tegne et billede af, hvordan talehandlingerne fordeler sig. Denne fordeling er visualiseret i nedenstående diagrammer for hhv. skoleområdet og dagtilbudsområdet:

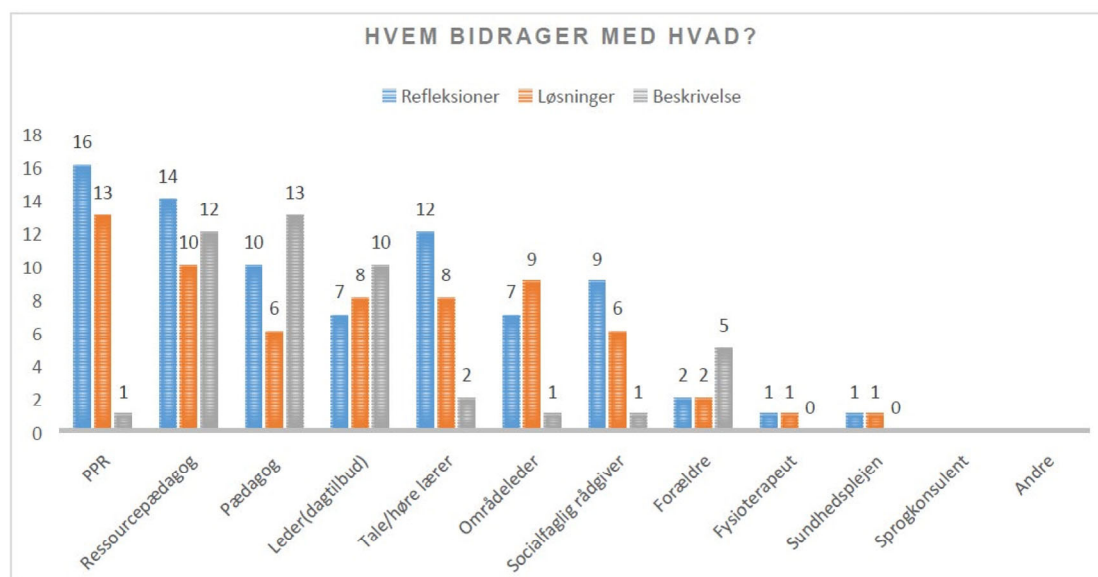
## SKOLEOMRÅDET



Figur 4: Fagprofessionelles talehandlinger på K-møder på skoleområdet

På skoleområdet er det ofte psykologen, der sammen med skolens eget personale der udgør de faste faggrupper på K-mødet. Det er som en naturlig følge deraf også disse faggrupper, der bidrager til kommunikationen. Den socialfaglige rådgiver såvel som sundhedsplejen inviteres efter behov, og har i nærværende observationer kun været repræsenteret få gange. Fysioterapeut, barnet, tale/høre lærer, ressourcepædagog og sprogkonsulent har ikke været repræsenteret på de observerede K-møder, og figuren viser derfor, at de ikke bidrager i kommunikationen.

## DAGTILBUDSOMRÅDET



Figur 5: Fagprofessionelles talehandlinger på K-møder på dagtilbudsområdet



På dagtilbudsområdet er der flere faggrupper repræsenteret i det faste K-møde deltagerpanel, hvorfor der er flere forskellige faggrupper, der bidrager til kommunikationen. Den eneste faggruppe der ikke har været repræsenteret er to-sprogkonsulenten.

I forlængelse heraf bidrager forskerteamets observationer samt fokusgruppeinterviews med en uddybelse af, hvordan de fagprofessionelle selv oplever og begrundes deres deltagelse og bidrag til samarbejdet på K-møderne. Det observeres i lighed med projektgruppen, at det er af betydning, hvem der deltager fast på K-møderne. Nogle steder italesætter medarbejderne at det er en styrke, at de kender hinandens fagligheder og kan afslutte hinandens sætninger, og andre steder er der opmærksomhed på, at de er nødvendigt at der kommer friske øjne udefra til at indgå som sparringspartner på K-mødet. Forskerteamet har observeret to "yderpunkter" i forbindelse med det tværfaglige samarbejde:

- De 'faste deltagere' på to af møderne virker meget sammentømrede og afslutter undertiden hinandens sætninger eller fortæller eksplicit, hvordan deres kolleger tænker.
- Modsat observerer vi to møder, hvor en ny medarbejder træder ind i K-mødet, hvor dette møde forløber med ordentlighed og professionalisme uden at det synes, at påvirke interaktionen de fagprofessionelle imellem.

Der fremstår desuden to yderpunkter i tilgangene til *forberedelse* af K-møde, som har betydning for, hvordan deltagerne kan agere tværfagligt og byde ind med deres respektive fagligheder:

- Den ene tilgang afkræver dokumentation i form af udfyldelse af skabeloner fra medarbejdere og familiens side som rundsendes forud for K-mødet, ligesom der eftersendes beslutningsreferat
- Den anden tilgang er 'tabula rasa'; dvs. at der ikke eksisterer formaliseret dokumentation på forhånd. Dette begrundes med vigtigheden af, at de fagprofessionelle, der ikke kender barnet fra dagligdagen, er uden bias i mødet med familien, ligesom der ikke tages noter eller udarbejdes referat.
- Deltagelse på K-mødet skaber læring om egen faglighed og dennes relation til andre fagprofessionelles fagligheder, herunder udvidet forståelse for sammenhæng og muligheder i at skabe fælles løsninger for barn, familie og kommunen.

Det nedenstående citat er et udtryk for en oplevelse, der kommer sporadisk til udtryk blandt medarbejderne over hele datamaterialet, der går på, at lidt mere harmonisering af praksis omkring K-møder kunne være en hjælp:

*PPR: "Men nu tænker jeg, at når modellen skal være ens over hele linjen, så giver det jo lidt sig selv, ikke? Fordi i den model kommer der formentlig til at stå at vi har vores plads, ikke?"*

*Sundhedsplejerske: "Jeg synes jo at det kunne give meget. Jeg synes det er frustrerende ikke at være [inviteret] med."*

## DEN TVÆRFAGLIGE REFLEKSION OG LÆRING

På trods af, at der kan identificeres en række større eller mindre udfordringer i forhold til afholdelse af tværfaglige K-møder, er der et gennemgående billede af, at medarbejderne oplever K-møderne og andre tværfaglige møder som en stor værdi i deres professionelle liv.

Disse oplevelser samt de ovenstående dynamikker kan i lyset af empowerment- og capacity building ses som et udtryk for, at:

- Deltagerne (medarbejdere) tillægger K-møderne værdi som et tværprofessionelt refleksions- og læringsrum.
  - Forum for empowerment via en 'følelse af at løfte i flok gennem tværfagligt samarbejde'
  - Ydmyghed og enighed om at hjælpe barnet og familien om problemstilling
  - Mulighed for at få de øvrige fagprofessionelles perspektiver og viden i spil i relation til en konkret og vedkommende problemstilling
- Muligheden for at afholde K-møder som 'tværfagligt refleksionsrum' varierer fra sted til sted og fra tid til tid.
- Selve det, at forskerteamet gennemførte fokusgruppeinterviewene, gav de professionelle tid og mulighed for fælles refleksion gennem spørgsmål til deres praksis

Et eksempel på, at den tværfaglige refleksion opleves som værdifuld, er et fokusgruppeinterview, hvor en lærer egentlig ikke havde tid til at deltage, men alligevel blev til interviewet. Vedkommende gav efterfølgende udtryk for, at frustration over at "skulle arbejde over" blev vendt til en oplevelse af sammenhæng, fordi interviewet gav mulighed for refleksion over både egen daglige praksis og det tværprofessionelle samarbejde i en mere overordnet forstand. Denne "ekstra tid til eftertanke i et tværprofessionelt forum" blev altså vurderet til at have stor værdi for denne lærer.

Fra fokusgruppeinterview som et eksempel på en formulering af, hvilken betydning det tværfaglige samarbejde har for de fleste interviewede medarbejdere:

*"Jeg møder op til det her møde med en stor ydmyghed og en dyb respekt for andre fagprofessionelle og for forældrene (...) jeg tænker bare, det er så vigtigt vi får alle perspektiver i spil for at vi kan hjælpe barnet bedst muligt. At kunne løfte i flok. Jeg tror det er vigtigt, at man har den her ydmyghed over for hinanden og respekt for hinanden, for at man kan arbejde sammen."*

## TVÆRFAGLIGT LÆRINGSPOTENTIALE I K-MØDERNE

I forlængelse af de ovenstående data er der på baggrund af fokusgruppeinterviewene opstået et billede af, at de fagprofessionelles oplever K-møderne som et læringsrum, og at der findes et læringspotentiale i forhold til at mødes i tværfagligt regi:

- K-mødet opleves som ét led i en god samarbejdsrelation, og som et forum for evt. at reetablere en relation hvor der har været 'grus i maskinen' blandt de fagprofessionelle og familien
- De fagprofessionelle oplever også her at de styrkes i forståelsen af egne og hinandens kompetencer
- Der er en accept af, at man også har mulighed for at kunne bidrage med kompetencer, hvis der er brug for det, 'uden at man virker påtrængende'.
  - Der skabes tættere relation der muliggør *ad hoc* sparring og råd samt vejledning hos hinanden
  - Undertiden 'savner man hinandens kompetencer' på K-møder, hvor problemstillingen ikke er konkretiseret på forhånd, eller at der dukker ny

information op på mødet – der kan derfor pludselig 'mangle' et bestemt fagperspektiv på en problemstilling, der ikke har været kendt på forhånd

- En PPR-medarbejder oplever det som værdifuldt, hvis skole/daginstitution har afprøvet et lokalt repertoire af indsatser og reflekteret over outcome på disse, inden der indkaldes til K-møde (det observeres dog på én skole, at man har ventet "for længe" og at lærer føler sig magtesløs over ikke at have flere redskaber)

Et sigende eksempel på oplevelsen af læringspotentialer i K-møderne er dette:

*Deltager: "Og du kommer med et psykologisk perspektiv, og det du kan i det. Altså det tænker jeg da godt at vi kunne også være mere eksplicitte omkring. Altså, hvad er det rollerne er og hvad er det der skal komme ud af det her? At vi ikke bare skal sidde og klappe hinanden på ryggen: 'Det gjorde du godt, og så fortsætte med det. Altså, man skal også udfordres i det.'"*

## FORÆLDREDELTAGELSE ELLER EJ PÅ K-MØDER

Både projektmedarbejdernes observationer på alle skoler/dagtilbudsområder og fokusgruppeinterviewene viser, at der er variation i, hvor ofte K-møder afholdes med forældredeltagelse (og dermed, om der i streng forstand er tale om K-møder).

I forbindelse med kommunens projektteams observationer fordeler forældredeltagelsen på følgende måde

- Dagtilbudsområdet: I 4 ud af 16 observationer har forældrene deltaget til K-mødet
- Skoleområdet: I 10 ud af 13 observationer har forældrene deltaget til K-mødet.

I forhold til, om barnet deltager i K-møder har det ikke været tilfældet, at der har været børn til stede på nogen af de observerede K-møder.

Samtlige møder, der blev observeret af forskerteamet, havde forældredeltagelse, men der blev samtidig også afholdt K-møder uden forældredeltagelse, hvor forskerne ikke fik adgang, hvilket skyldtes de pågældende, konkrete problematikker, der skulle drøftes. Data fra fokusgruppeinterviewet tegner et billede af, at når forældrene deltager i K-møder, dækkes et behov for at møde forældrene, og følgende træder frem:

- Nogle skoler/daginstitutioner har aldrig forældre med på K-mødet; nogle har altid forældre med; og andre har delvist forældredeltagelse på K-møder
- Når forældrene deltager er argumenterne:
  - Forældrene er eksperter på egne børn – derfor ønskes deres tilstedeværelse
  - Forældrene har medbestemmelse og gives et vigtigt medansvar – derfor ønskes deres tilstedeværelse
- Der gives et eksempel på, hvor forældre har været med på K-møde to gange, men ikke deltager på tredje K-møde efter aftale med skole/daginstitution
- På nogle skoler/daginstitutioner gives forældrene ordet først på mødet, så de har mulighed for at fortælle om deres oplevelse af problemstillingen – andre steder vurderes situationen vanskelig og derfor initierer de fagprofessionelle mødet
- Der er opmærksomhed på krav om indhentelse af samtykke fra forældre, som ikke deltager på K-mødet

- For PPR vurderes K-mødet flere steder som et væsentligt forum for at skabe relation til familien, hvis der efterfølgende indstilles til PPR – argumentet er, at forældrene så har mødt og skabt relation til den person, som skal observere/teste barnet

Det fremgår således af det ovenstående, at der med forskellige begrundelser italesættes behov for tværfaglige møder både med og uden forældredeltagelse, og at disse møder under ét kaldes K-møder. Dette kan skyldes, at selve samarbejdsmodellen lægger op til, at netværksmøder er "et skridt op ad stigen", og at disse indkaldes, når barnets situation er så alvorlig, at Serviceloven træder i kraft. Kortlægningen viser imidlertid et behov for at kunne inddrage forældrene i et tværfagligt forum på et tidligere tidspunkt.

## EFTER K-MØDET

Kortlægningen viser, at der er variation i, hvad der kommer ud af et K-møde, og om det fører til konkrete aftaler om handlinger. Dette hænger tæt sammen med punktet om mødeledelse, idet det er mødeleder, der samler op til sidst på et møde.

## HANDLINGER OG AFTALER PÅ K-MØDET

Her ses på, om K-mødet afføder konkrete planer for handlinger og aftaler.

I 59 % af projektteamets observationer blev der skrevet et referat med arbejdsnoter. I de tilfælde hvor der skrives referat gives der udtryk for at dette er nødvendigt for at alle ved, hvilke aftaler der indgås, samt hvem der gør hvad efterfølgende. Der er en generel forvirring om, hvor referatet efterfølgende skal opbevares. Dog gemmer de fleste referatet i Hjernen og Hjertet, elevmappen eller EDH.

Forskerteamets kvalitative observationer samt fokusgruppeinterview understøtter billedet af behovet for skriftlig fastholdelse af mødets aftaler. Flere informanter peger på, at man fra kommunens side har fokus på at skabe effekt for barnet og familien (og medarbejdere) på både kort og lang sigt. Der tales om, at initiativer/indsatser kategoriseres som 'spor 1: hurtigt implementer bare løsninger' og 'spor 2: langsigtede indsatser, eksempelvis PPV-indstilling'. Således ses udsagn omkring:

- Der arbejdes i flere spor med indsatser, både på kort og lang sigt, med argument om både at hjælpe frontmedarbejdere og barnet bedst muligt
- Nogle steder anvendes mødeindkaldelser og referater i forbindelse med K-møder; andre steder hævdes det, at man ikke må have disse dokumenter, da 'barnet/familien vil være oprettet som sag' som følge heraf
- Aftaler italesættes som værende enten 'detektivarbejde' (udredende) eller problemløsende handlinger, hvor der er enighed blandt de fagprofessionelle (og familien) om problemstillingens karakter.
- Et eksempel på et "improviseret" tiltag for at få hverdagen til at hænge sammen for både barnet, de øvrige børn og personalet er, at et hjørne af skolens kontor midlertidigt blev indrettet som "fristed"
- Der er forskellige opfattelser af, om man må notere og dokumentere noter fra K-møder eller ej

Den citerede dialog nedenfor er sigende for, hvordan billedet tegner sig for det tværfaglige samarbejde, når der skrives referat eller på anden måde produceres dokumentation for eventuelle beslutninger taget på et K-møde:

*Forskerteam: "Vi bliver nysgerrige på hvordan I bruger hinanden i arbejdet - også fremadrettet ift. opfølgning? Kan I sætte nogle ord på dette?"*

*PPR: "Det kommer an på hvem man er. Jeg kommer her jo jævnligt, så hvis der er noget, så snakker vi også om sagerne løst. Jeg får et referat, hvor der står hvad vi har vedtaget, og så handler jeg på det, når jeg får referaterne. Laver lister over hvad der bliver vedtaget og hvad jeg skal lave, ikke?"*

### **ANTAL K-MØDER DER RESULTERER I EN INDSTILLING TIL PPR**

Projektgruppen har herudover, ud af de 29 observationer i alt, fundet, at 18 af K-møderne resulterer i en indstilling til PPR.

- Dagtilbudsområdet: Der er lavet observation på 16 forskellige børn i alt, heraf er der 11 indstillinger til PPR
- Skoleområdet: Der er lavet observationer på 13 børn, heraf er der 7 indstillinger til PPR.

Af observationerne fremgår det, at de 18 indstillinger til PPR fordeler sig som nedenstående:

Skoleområdet:

I de 7 indstillinger til PPR er barnet i alle tilfælde henvist til psykologisk udredning.

Dagtilbudsområdet:

I de 11 indstillinger til PPR er barnet henvist til

- Tale/høre lærer vedr. sprog (2 børn)
- Psykologisk udredning (5 børn)
- Motorik/fysioterapeut (3 børn)
- Sprog og psykologisk udredning (1 barn)

Af Budget 2019-22 fremgår det af udvidelsesforslaget U-304, at antallet af indstillinger fra dagtilbuddene og skolerne til PPR har været stigende fra 2012 frem til 2017.

På dagtilbudsområdet, er der sket en stigning fra 2012 til 2017 på i alt 145% i antallet af indstillinger til PPR. På skoleområdet er denne stigning 65%.

Observationerne af K-møderne i forbindelse med projekt 'Trivsel i hverdagslivet' kan således fastslå at der er en tendens til at K-møderne udmunder i en indstilling til PPR.

## FORTOLKNINGER AF KORTLÆGNINGEN

I det tidligt opsporende arbejde trækker Favrskov Kommunes medarbejdere på en lang række værktøjer, når der skal etableres forældresamarbejde, udredes og reflekteres over bekymringer for et barn. Forskerteamet har haft til opgave særligt at undersøge K-møder som et tværfagligt refleksionsforum, men der har vist sig mange andre faktorer, der har betydning for det tidligt opsporende arbejde i kommunen.

Samlet set har forskerteamet gennem analyse af både projektgruppens kvantitative og egne kvalitative data fået et billede af K-møderne som et forum, der er præget af en åben og tillidsskabende stemning de professionelle imellem - og også i relation til forældrene, når de deltager (både observations- og interviewdata). Denne tillid vil blive genstand for en nærmere fortolkning i det følgende, da den kan blive et vigtigt omdrejningspunkt for det videre arbejde med tværprofessionelt samarbejde i både K-møder og netværksmøder samt til daglig, og for udvikling af forældreinddragelsen i det tidligt opsporende arbejde (den lokale tværfaglige proces).

### TILLID MELLEM DE PROFESSIONELLE

For at capacity building og empowerment kan lade sig gøre, har forskerteamet gennem fokusgruppeinterviewene fået indblik i, at de professionelle ligeledes selv mener, at tillid er en grundforudsætning for dette arbejde, og de indikerer videre, hvad der skal til, for at der kan skabes denne tillid i rummet, når forældrene er til stede:

- At K-mødets professionelle har tillid til hinanden
- At K-mødets professionelle kender egne kompetencer i samarbejdet og i forhold til det barn, der er tale om
- At K-mødets professionelle kender og har respekt for de øvrige professioners viden og kompetencer i forhold til det barn, der er tale om
- "Tværfaglig koreografi": det betyder med et låneord fra dansens verden, at den enkelte medarbejder "lytter til musikken" (holder øje med den samlede dialog) og "træder ind i dansen" (tager ordet), når vedkommende ser, at en problemstilling kalder på netop deres faglighed og dermed bidrager til den "samlede dans" (handlemuligheder og planer)

Det tyder på, at Favrskov Kommunes overordnede visioner for det tværfaglige samarbejde (<https://formidlingfavrskov.alldialogue.dk/p-66-0-1.php>) praktiseres og spiller sammen med medarbejdernes øvrige professionelle habitus. Adspurg i fokusgruppeinterviewet om mødernes tværfaglige "koreografi", dvs. hvordan samarbejdet fungerer, har det ligget som en selvfølgelighed, at man byder ind med sin faglighed i respekt for forældrene og kollegernes viden. Forskerteamet har i relation til det ovenstående set dette udspille sig generelt, og det noteres også, at vi har deltaget i K-møder, der var meget forskelligt organiseret og rammesat. Dette tyder på, at de tværprofessionelle visioner står tydeligt for medarbejderne, mens Handleguiden som redskab ikke fremstår lige tydeligt implementeret alle steder i kommunen.

### TILLID I SAMARBEJDET MED FORÆLDRENE

Det kan diskuteres, om Favrskov Kommunes kriterier for K-møder efterkommes, når forældrene deltager, men dette er i denne sammenhæng mindre væsentligt, fordi de identificerede dynamikker kan ses som relevante at indtænke i den forældreinddragelse i det tidligt opsporende

samarbejde, der ideelt set ligger forud for K-møderne i Handleguidens procesbeskrivelse omkring "Den lokale tværfaglige proces", og man må også antage, at der ligger de samme praksisser indlejret i "netværksmøderne", hvor forældrene forventes at deltage. Det følgende skal derfor ses i dette lys som en række værdier og tilgange, som har overførselsværdi for forældreinddragelsen mere generelt i kommunens arbejde.

Tilliden er også her et vigtigt skridt i retning af at få forældrenes billede af barnets situation og deres håb og drømme for deres barn bragt frem, og det er her, vi ser både motivations- og relationsdimensionen af capacity building vise sig i analyserne. På tre af de 8 K-møder, forskerteamet har deltaget i, har denne tillid, motivation og relation ikke været til stede, når forældrene trådte ind ad døren, men er i alle tre pågældende tilfælde alligevel blevet større undervejs i mødet. Dette har vi tolket på baggrund af feltobservationer af dialogen, forældrenes og medarbejdernes kropssprog og mimik og de beslutninger, der er blevet taget som følge af dialogen.

I lyset af capacity building har forskerteamet tolket, at tilliden er vokset, når vi har observeret at:

- Forældrene har haft ordet først (deres ekspertise har været udgangspunktet)
- Forældrene inviteres til at beskrive deres oplevelse (hvad sker der, hvad de gør, hvad deres barn gør)
- De professionelle beskriver konkrete oplevelser af barnets handlinger *uden* at fortolke eller vurdere
- Problemstillinger og historik bliver ærligt fremstillet i beskrivelserne fra lærernes/pædagogernes perspektiv
- De professionelle udviser roligt kropssprog og øjenkontakt (for os at se sender dette det signal, at forældrenes problem ikke er "unormalt", og at der er håb for fremtiden)
- Der spørges nysgerrigt og udforskende til forældrenes oplevelse af barnet i hjemlige omgivelser
- Der spørges ind til, hvad der plejer at fungere godt derhjemme med henblik på, om de professionelle kan omsætte det i skolen/daginstitutionen
- Der sættes fokus på handlinger, både på kort og lang sigt, der fremadrettet kan hjælpe barnet, herunder, at det kan være en god idé at undersøge barnets egen oplevelse, følelser og ønsker (også selv om barnet er under skolealderen)

I et capacity building-perspektiv ses det ovenstående som eksempler på de professionelles fokus på at sætte den viden i spil, som forældrene kommer med, for at skolen/daginstitutionen kan blive klogere på barnet og lære af det, forældrene fortæller. De professionelle er med andre ord indstillet på at lade forældrenes erfaringer give dem indsigt i, hvad der kan fungere for barnet, holdt op imod de rammer, der er, og den viden, den enkelte fagprofessionelle har i forhold til børns trivsel generelt. Der stilles her spørgsmål som "Hvordan oplever I, at barnet reagerer i denne situation derhjemme?" Der ligger således et fundament af empowerment/mestringsforståelsen indlejret i måden, dialogen sker på, da der er fokus på barnet og familiens ressourcer og fremtidens handlinger.

I fokusgruppeinterviewene fremkom en række underliggende dynamikker, der kan forklare de lokale praksisser omkring den udbredte forældredeltagelse, og i et capacity building- og empowerment-perspektiv fremstår dette som en måde, de enkelte skoler og områdeledere dækker et behov fra både forældrene og medarbejderne (både lærerne/pædagogerne og de forskellige professionelle i det tværprofessionelle samarbejde) omkring følgende:



- Den relationelle koordinering i det efterfølgende tværfaglige samarbejde bliver mere meningsfuld og dermed lettere, hvis alle de professionelle har hørt familiens egen stemme.
- Det skaber tillid imellem forældrene og de (for forældrene) "nye" professionelle, der kan være sparringspartnere og ressourcepersoner for forældrene og barnet
- Det sender et signal til forældrene om, at alle vil deres barn og familien det bedste

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Kortlægningen har med udgangspunkt i projekt- og forskerteamets data tydeliggjort, at på trods af, at K-møderne fra kommunens side ikke er ment som et inddragende forum for familierne eller barnet, men som et sparringsrum for fagpersoner, alligevel i stor udstrækning praktiseres som et sådant. Kommunens egne observationer og survey peger på, at forældre deltager i omtrent halvdelen af K-møderne, og forskerteamet kom udelukkende til at observere K-møder med forældredeltagelse. Fortolkningen må være, at der er behov for begge typer af tværfaglige samarbejds-møder. Der ligger ligeledes et fund omkring den værdi, der allerede nu opleves i at have et forum med tid og rum til tværfaglig refleksion og læring.

I forhold til den daglige synlighed og integration af Handleguidens muligheder i forhold til understøttelse af det tidligt opsporende arbejde kunne de følgende perspektiver være mulige at overveje, da de kan tage hånd om capacity building i organisationerne uden at være et "diktat fra oven":

- Det tidligt opsporende arbejde understøttes af Handleguiden. De forskellige fora for tværfagligt samarbejde, som Handleguiden guider til, kan eventuelt sættes på dagsorden og drøftes med jævne mellemrum på skolerne og fælles i kommunen, således at de forskellige muligheder for forældreinddragelse og tværfaglig sparring bliver tydeligere for alle. Handlingsmuligheder er udførligt beskrevet på hjemmesiden, men dette sikrer ikke i sig selv, at tænkningen bag automatisk bliver til praksis i medarbejdernes daglige arbejde.
- I forlængelse heraf kan lærerne og pædagogerne med jævne mellemrum (i PLF'er eller på LP-møder) reflektere over, hvordan den Lokale Tværfaglige Proces, forældresamarbejdet og K-møderne indgår i det tidligt opsporende arbejde og i forhold til for eksempel netværksmøder o.l., således at det tværprofessionelle blik inddrages på et tidspunkt, inden sagen ligner en underretning eller der skal en indstilling til udredning til at løse situationen. Dette sker ifølge vores data allerede enkelte steder på dagtilbudsområdet, men det kan være en fordel at huske at italesætte, at man arbejder med tidlig opsporing og trivsel
- Man kan overveje at skabe rum og plads i "hverdagen" til, at de professionelle får rum og lejlighed til at reflektere sammen for at understøtte det tværprofessionelle samarbejde. Dette gælder også "den menige lærer og pædagog", således at man kunne overveje med jævne mellemrum at indlægge tid til tværprofessionel efterrefleksion, når der har været tværprofessionelt møde med forældreinddragelse.
- Det kan overvejes at eksperimentere med fælles pædagogisk analyse af trivsel i skoledelen på samme måde som man i dagtilbud anvender LP-modellen som ramme for det daglige trivselsarbejde – på den måde kvalificeres forberedelsen til det tværfaglige samarbejde på eksempelvis K-mødet og netværksmødet.

## BARNET SOM MEDSPILLER

En afsluttende, væsentlig indsigt, som kortlægningen har givet såvel projekt- som forskerteam, er den, at barnet selv sjældent er inddraget i det tidligt opsporende samarbejde i form af at "blive spurgt" om sin oplevelse af situationen. Mange bekymringer bliver til på baggrund af de fagprofessionelles observationer af barnets adfærd og den fortolkning, der kan ligge af denne, bl.a. i børnelinealen og andre af Handleguidens ressourcer.

Den mini-survey, projektteamet foretog som opstart på projektet, har afdækket, at det er sjældent, at barnet selv bliver direkte inddraget i det tidligt opsporende samarbejde. Der udtrykkes i mini-surveyen en lang række overvejelser over, hvor gamle børnene skal være, før det giver mening at tale direkte med dem. Dette understøttes af fokusgruppeinterviewene, hvor det i langt højere grad er forældresamarbejdet, der er i fokus i de tværprofessionelle refleksioner. Ligeledes ses der i Handleguiden heller ikke overvejelser over, hvordan barnet inddrages, eller hvordan man taler med børn om de svære ting. Dette kan være et udtryk for, at der ligger et udviklingspotentiale her, som handler om et "next step" i understøttelsen af det tidligt opsporende arbejde. Der kunne være gode argumenter for at understøtte udviklingen af en måde at inddrage børnenes egne stemmer på i bl.a. nyere forskning omkring tidlig opsporing. Eksempelvis har Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) (2018) netop udgivet en publikation med titlen "Børneinddragelse er mere end at tale med børn – inspiration til at inddrage børn og unge", som er formidling af forskning, der viser gode resultater med de overraskende indsigter, som børn og unge kan bidrage med i forhold til identificering og løsning af deres egne udfordringer. Især i et empowerment- og cacacity-building-perspektiv kunne det derfor give god mening, at Favrskov Kommunes "next practice" handlede om at sætte den viden, som allerede eksisterer i kommunen, i spil med ny viden om "barnet som aktør i eget liv" eller "barnet som bruger".

## REFERENCER

Antonovsky, A. (2000). *Helbredets mysterium: At tåle stress og forblive rask*. København: Hans Reitzel.

Brinkmann, S. (2015). Etik i en kvalitativ verden: En introduktion. I: Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzel. (463-479).

Brix, J. (2019). *Innovation capacity building: an approach to maintaining balance between exploration and exploitation in organizational learning*. The Learning Organization. 26(1)

Conger, J.A og Kanungo, R.N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice*. Academy of Management Review. 13(3), 471-482

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA)(2018). *Børneperspektiver*. EVA Tema. København: Danmarks Evalueringsinstitut. Url: <https://www.eva.dk/dagtilbud-boern/boerneperspektiver-0>

Halkier, B. (2015). Fokusgrupper. I: Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzel

Hastrup, K. (2015). Feltarbejde. I: Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzel

Jensen, J.B og Krogstrup, H.K. (2017): Capacity Building i den offentlige sektor. I: H.K. Krogstrup (red.): *Samskabelse og Capacity Building i den offentlige sektor*. København: Hans Reitzels Forlag.

Krogstrup, H. K., & Brix, J. (2019) *Co-produktion i den offentlige sektor-Brugerinvolvering i Kvalitetsudvikling*. Hans Reitzels Forlag, Købehavn.

Krogstrup, H.K. og Mortensen, N.M. (2017). Opbygning af kapacitet til samskabelse og brugerinvolvering. I: H.K. Krogstrup (red.): *Samskabelse og Capacity Building i den offentlige sektor*. København: Hans Reitzels Forlag

Lennie, J. (2005). *An evaluation capacity-building process for sustainable community IT initiatives: Empowering and disempowering impacts*. Evaluation, 11(4), 390-414.

Spreitzer, G:M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. Academy of Management Journal, 38(5),1442-1465

Tanggaard, L. og Brinkmann, S. (2015). Kvalitet i kvalitative studier. I: Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder. En grundbog*. København: Hans Reitzel

Villumsen, A.M., Lund, J.H., Viskum, U. & Skytte Jakobsen, I. (2015): *Tværprofessionelt samarbejde om udsathed hos børn og unge:- et kort over landskabet af forskningsbaseret viden*. [https://www.ucviden.dk/portal/da/publications/tvaerprofessionelt-samarbejde-om-udsathed-hos-boern-og-unge\(2b96cf94-73a9-46a3-9ef4-95bb3212bf72\).html](https://www.ucviden.dk/portal/da/publications/tvaerprofessionelt-samarbejde-om-udsathed-hos-boern-og-unge(2b96cf94-73a9-46a3-9ef4-95bb3212bf72).html)

Villumsen, A.M.,& Kristensen, O.S. (2016) *From management to leadership: a*

*shift towards understanding the organizational complexity of multidisciplinary collaboration*, European Journal of Social Work, 19:5, 616-633, DOI: [10.1080/13691457.2015.1084270](https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1084270)

Warming, Hanne (2011): *Børneperspektiver: Børn som ligeværdige medspillere i socialt og pædagogisk arbejde*. Akademisk Forlag. København